## 岩手県と沿岸市町村では水産加工業で働く女性が働きやすい職場環境となるような改善を支援しています！

### 地域基幹産業人材確保支援事業

**事業内容**

水産加工事業者が女性従業員にとって働きやすい職場環境の整備をする場合、県と市町村が共同して補助します。

**支援対象及び補助金額**

| 支援対象の例 ※ | 補助対象費用 | 補助率 | 補助上限額 |
|---|---|---|---|
| ・トイレ　・更衣室　・休憩室<br>・シャワー室　・仮眠室　・ベビールーム<br>・ロッカー（原則、女性更衣室に設置） | 備品購入費、工事費 | 1／2 以内 | 200万円 |

※支援対象となる整備内容の詳細については、岩手県復興局までお問い合わせください。

**補助要件**（❶と❷の両方満たしていることが必要です）

❶女性従業員を２名以上雇用していること

❷「いわて女性活躍認定企業等（ステップ1又はステップ2）」の認定
「いわて子育てにやさしい企業等」の認証
のいずれかを受けている、又は申請中の事業者

**事業イメージ**

**申し込み先**

沿岸12市町村の水産担当課又は商工担当課

問い合わせ先　岩手県復興局まちづくり・産業再生課　TEL. 019-629-6931　e-mail. AJ0004@pref.iwate.jp

令和2年3月発行

# 職場環境改善事例集

この事例集は、女性にとって働きやすい職場環境への改善に取り組んでいる事業所を紹介し、水産加工業で働くことに興味を持っていただくことや、県内事業所での今後の参考にしてもらうことを目的に作成したものです

女性が働きやすい職場環境づくりを目指して

岩手県復興局

第三工場には「医務室的なスペース」としてベッドを設置

トイレの洋式化など、女性の声を吸い上げて対応している

清潔感のある洗面所

広々とした全面カーペットの休憩室

Ohunato-shi IWATE

森下水産(株)

# 女性の目線を環境づくりに反映

専務取締役
**森下 幸祐**さん

大がかりには無理でも、気がついたら必要なときにできることをやってきました。当社は社長を筆頭に、女性従業員とコミュニケーションを取っていますが、それがいちばん大事なことだと考えています。

大船渡市盛町の森下水産株式会社は、「大船渡から世界に向けて」のスローガンを掲げ、水産・食品・冷凍倉庫の3事業を展開。HACCP(ハサップ)※認定工場として徹底した品質管理のもと、全国でもトップクラスの衛生レベルで安心・安全な製品を生産しています。

平成23(2011)年の東日本大震災津波で被災し、本社工場・第二工場・営業冷蔵庫など3棟が全壊しましたが、同年7月から本社工場で生産を一部再開。8月には本社を完全復旧するなどして、順次、事業を再開しました。その後、施設を増やし、現在は震災前の120パーセントまで業績を伸ばしています。

## 女性の目線で課題を発見

森下水産の従業員は130名。そのうち女性は70名で、多くは地元・気仙地区から通います。また、中国とベトナムからの外国人技能実習生30名も一緒に働いています。大船渡市は27年前から外国人の実習生を受け入れており、ノウハウはしっかり確立されているといいます。

(※) HACCP (ハサップ) は、「Hazard Analysis and Critical Control Point」の略。日本語では「危害分析重要管理点」。食品業者が工程を管理し、製品の安全性を確保しようとする衛生管理の手法。

就職して10年になる富崎美紀子さん

従業員が憩う第三工場の休憩室には、キッチンが据え付けられている

専務取締役の森下幸祐さんは、休憩時間などに女性従業員とのコミュニケーションに努め、雑談のような会話から職場環境の改善点を拾い上げるようにしているとのこと。「女性の目線で話してもらわないと、我々には気がつかないことも多いですから。また、事務所勤務の女性従業員を通じて、生産現場の声を受け取ることもあります。トイレの改修も、その一つでした」と話します。女性の要望を聞き取り、休憩室そばのトイレ8基のうち7基を洋式に変えました。

## 小さくてもできることから

「気がついたら、すぐできることには早急に対応したいと考えています」と森下専務。昨年末には、第三工場にベッドを据えました。「ちょっと気分が悪いとき、女性が横になれるように」との配慮からです。

「女性に生き生きと働いてもらうためには、気遣いが大切。仕事がしやすい環境なら作業もはかどるし、安定的な雇用にもつながります」という森下専務の配慮は、現場にも届いているようです。製造ラインで働く富崎美紀子さんは「トイレは使いやすくなりました。今は家庭でも洋式ですし、実習生のみんなも洋式のほうがいいようです」と、改修に感謝しています。また、専用の用紙に記入するだけで、平日でも希望する日に休暇が取得できるシステムに対しても、「自分の予定に沿っていただけるのがありがたいです」と話していました。

## 安定した雇用のために

職場環境の改善を独自に進めてきた森下水産ですが、「今後は県の事業を利用して、さらに推し進めたい」と、森下専務は意欲を示します。「仕事が終わってから子どもの学校に行くとか、会合があるとか、そういうときは着替えをしたいでしょう」と、次年度は休憩室に洋服店にある試着室のように、カーテンで目隠しをした着替えスペースを作ることも予定しています。

それらはすべて従業員との信頼関係に基づいた、確かな職場づくりのため。「もちろん仕事に関しては厳しいですよ。それでも130名が安心して笑顔で仕事ができて、安定した給料を支払うことができ、各家庭に長く安定した日々を提供できることが大切。それをきちんと維持できるよう、皆と一緒に積み上げていきたいですね」。森下水産の挑戦は、これからも続きます。

中国から贈られた掛け軸などからは、実習生を受け入れてきた歴史が伺える

廊下には、見学した小学生の感想文を掲出

休憩室の床に断熱材を入れて底冷えを防止し、椅子20脚を設置

工場内には、さまざまな掲示が。「見える化」して意識の共有を図る

廊下や階段に手すりを設置したことで、安全面が向上した

阿部のぞみさんは冷凍食品のホイル巻き工程を担当。「魚が苦手でも、これは食べられる」という子どもたちの感想が嬉しいとのこと

下味や調味料を作るなど、冷凍食品の調味工程を担当する倉本杏奈さん。アレルギー対策も含めて、洗浄まで丁寧な作業を行う

Kamaishi-shi IWATE

（株）津田商店

# 安全を第一に施設を改善

代表取締役社長
**津田 保之**さん

現場からの提案を活かし、目に見えるかたちで改善していきたいと思います。スローガンを掲げている部屋で社員が一堂に会するとき、私自身が改めて掲示を見て、職場のあり方について確認しています。

釜石市鵜住居町に本社・食品工場を構える株式会社津田商店。昭和８（1933）年に鮮魚と水産物の一次加工を主体とした津田保之助商店として創業以来、長い歴史を刻んできました。東日本大震災津波で、釜石の本社と大槌食品工場が全壊。震災から1年後の平成24（2012）年、現在の場所で製造業務を再開しました。

## 本音が聞ける場を設定

従業員は、190名。女性の正社員は33名、日給制の協力社員は84名で、そのうち29名がベトナムからの外国人技能実習生です。代表取締役社長の津田保之さんは、平成28年度から県のサポートを受け、20代から70代前半まで100名を超える女性従業員に対する職場の環境改善に向けた取り組みを続けています。

津田社長は「従業員の本音が聞きたい」と、全従業員を6〜7名のグループに分け、昼食を共にするランチミーティングを実施しました。その取り組みに加えて、県の紹介による女性アドバイザーを招き、女性従業員との面談を行いました。「第三者の目で、本音を聞いてもらえたことは有益でした」と話します。

## 働きやすい職場環境に

ヒアリングの結果は、工場内の施設の改善につながりました。具体的には、工場に続く通路に安全確保のために手すりを取り付け、休憩室の冬の底冷え対策として断熱材を入れるとともに、椅子が欲しいとの声に応えて約20脚を設置しました。加えて、働きやすい職場づくり運動を目指すためのスローガンを作成。「全従業員が『健康で』・『楽しく』・『永く』働ける職場をつくりましょう。」という横断幕を掲示しました。

施設の改善について、冷凍食品ホイル巻工程で働く阿部のぞみさんと冷凍食品の調味工程を担当する倉本杏奈さんは「職場までの通路は、水や魚の脂などで滑り、転倒する恐れがありました。手すりがあると、歩くときのストレスがなくなります」と話します。また、休憩室の椅子も含め、ほかの従業員からも「よかった」という声が聞かれるとのこと。2人の言葉からは、さまざまな話題で会話が行き交い賑やかだった休憩室が、さらに明るい雰囲気になったことが伺えました。

働きやすい職場づくり運動を目指すためのスローガン

津田社長は「工場にいる従業員が最も多いですから、その現場から提案をあげて欲しい。特に、安全面での改善は早急に進めたいと考えています」と、細かな点も吸い上げ、環境の改善に活かしていく姿勢を示します。

## 待遇の改善も視野に入れて

そうした積み重ねの先に見据えているのは、待遇の改善とのこと。「協力社員も少しずつ待遇を上げて、いずれは正社員にできるよう努力していきたい。最後まで勤め上げ、満足して退職して欲しいですから」と話します。

近年は、インターンシップを積極的に行い、リクルート説明会にも参加するなど、新卒者の採用にも力を入れています。一方で、定年後再雇用満了の65歳を超えても働き続けたいという人の要望にも応えています。「この業態において、当社はこの地域では最も古い企業の一つです。今後も堅実に業績を伸ばしていきたいと考えています」と津田社長。夫婦で勤務していたり、従業員の親族が入社してきたりする例も少なくないという津田商店。「この会社で働きたい」と思われる存在として、これからも、より良い職場を目指します。

安全面も考慮し、女性が扱いやすい棚の高さに変更

班長を務める、鈴木八重子さん（左）、吉水みゆきさん（中央）、腹子小百合さん（右）。提案が活かされることで、伝えることの大切さを実感するという

Miyako-shi IWATE
田老町漁業協同組合
JFたろう加工場

# 小さな改善で働きやすい環境に

JFたろう加工場 工場長
**鳥居 高博**さん

東日本大震災津波後、徐々に人を増やし、生産増を図ってきました。将来的には若い人にも入ってもらい、機械操作や記録簿の記入などにも対応できるように経験を積んでいってもらえればと思っています。

肉厚で濃い緑色が美しい「真崎わかめ」を地域ブランド商品として加工・販売する宮古市の田老町漁業協同組合。塩蔵わかめのほかに、とろろ昆布、だし昆布、カットわかめといった乾物など、多くの商品を作っています。

## コミュケーションを大切に

田老町漁協の現在の従業員は47名。そのうち女性は40名で、平均年齢は50代半ば。ベテラン女性従業員が中心となって生産現場を支える職場です。昨年、定年制度を廃止し、65歳以上の従業員は、希望すれば継続して働くことができるようになりました。

望めば長く働くことができる職場の環境をさらに改善していこうと、田老町漁協では県の事業を利用し、大きく2つのことに取り組みました。それが、作業場における負担の軽減とコミュニケーション面の改善です。工場長の鳥居高博さんは「皆が気持ちよく仕事をする上で、最も大切なことです」と話します。そこで定期的に、従業員一人ひとりと面接し、意見や要望などの聞き取りを続けてきました。

「良い商品に」と各工程ともに神経を集中。そのぶん休憩室では、食べたり笑ったりしてリラックスしながら、工程の工夫やアドバイスも話題に

## ちょっとした改善で働きやすく

負担の軽減は、資材置き場に設置している棚の高さを従来よりも低く設定し直すことで対応しました。段ボールなどの包装資材を取り出すときには脚立を使っていましたが、女性にとっては重量の負担が大きく、時には危険も伴う重労働です。扱いやすい高さ設定により、以前に比べて作業がスムーズになったといいます。

現場では、真崎わかめを選別する「選別班」と袋詰めなどを行う「製品班」、とろろ昆布などを作る「乾物班」の3班に分かれて作業を行っています。各班の班長である吉水みゆきさん、鈴木八重子さん、腹子小百合さんは、休憩時間になると、一緒のテーブルで情報交換。班をどのようにまとめるかなどについて、「こうしたら、いいんじゃない？」と、日頃から互いにアドバイスし合うそうです。

「長時間、一緒に作業をすることで、ストレスを感じることも。作業の立ち位置をシャッフルして対応しています」と鈴木さん。吉水さんは「毎週金曜、くじ引きをして席替えをします」と話し、皆が新鮮な気持ちで取り組めるよう工夫しているといいます。腹子さんは「全体を見回し、個々に異なるペースを調整して、遅れが出ないよう気をつけます」と、工程管理への配慮を話していました。

また、3人は口を揃えて「女性だから、理解してあげられることが多い」とも。子育て中の後輩への心遣いは、自身がその経験を経ているからこそできること。「工場長も、もっと私たちに尋ねてもらえたら」と女性の視点をさらに活かした職場づくりに期待を寄せていました。

## 女性の視点をさらに活かした未来に

また「田老町漁協の未来像は？」をテーマにして、個々の思いを書き出してもらう取り組みも行いました。従業員からは「田老のブランド真崎わかめを世界のブランドに」「若い人たちが働きやすい環境づくり」などのほか、「子育てに最適な職場」という、女性ならではの視点で描いた未来像もありました。

こうした意見は1枚のシートにまとめて、工場内に掲示。また、ワカメの加工作業を体験した小中高生から送られた感想も張り出し、従業員間だけでなく、外部との交流も糧にして職場の活性化への取り組みを進めています。

加工作業を体験した小中高生からのメッセージも職場の活性化につながっている

女性ならではの視点で描いた田老町漁協の未来像